

「みんなみんなみんな咲け」

障害者雇用と中小企業診断士の挑戦

花屋から始まった障害者支援の挑戦は、さまざまな壁にぶつかりながらも働く喜びと夢を育ててきた。診断士との協働で広げた新たな雇用モデルは、企業と福祉をつなぎ、今、全国へと着実に広がり始めている。

文：笹野 智晴（中小企業診断士）
写真：石田 紀彦（中小企業診断士）

株式会社ローランズ代表取締役

福寿 満希

中小企業診断士

米澤 智子

福寿 満希（ふくじゅ みづき）

石川県出身。株式会社ローランズ代表取締役。花屋を拠点に障害者の就労支援を行い、「ウイズダイバシティ有限責任事業組合」を設立。中小企業と福祉事業者の連携による共同雇用モデルを推進し、誰もが自分らしく働ける社会の実現を目指している。

米澤 智子（よねざわ ともこ）

神奈川県出身。ワンバース株式会社代表取締役。中小企業診断士として広範囲で支援を専門とし、地方企業の価値発信をサポート。「伝える力」で経営を支えることを使命に、プレスリリースやメディア戦略を多数手がけている。

3分で
わかる!

中小企業診断士のための 障害者支援 基礎知識 vol.1

就労支援スキームの類型と特徴

支援のながれ (※就労継続支援A型・B型は原則不同)

	就労選択支援	就労継続支援 B型	就労継続支援 A型	就労移行支援	就労定着支援
主な目的	就労における 適性を見極め	雇用契約を結ば ず、社会参加 と就労に向けた 活動の提供	雇用契約を結ん で、継続的な 就労選択の機 会を提供	一般就労に 必要なスキル などを習得	職場定着の フォロー
対象者の状態	自分に合うサービ スを見極めたい人	雇用契約に基づく 就労が困難な人	雇用契約に基づく 就労が可能な人	一般企業への就職 を強く希望する人	就労移行支援等を 経て一般就労し、 6ヶ月経過した人
労働法規	適用なし	適用なし (日中活動中心)	適用あり (原則、雇用契約 締結)	適用なし	適用なし
所得の性質	なし	工賃 (作業成果に応じ た報酬)	給与 (最低賃金以上を 保証)	なし (訓練手当が出る 場合あり)	なし
標準利用期間	短期間で適性を 見極め (期間の定めなし)	なし (継続的な利用が 可能)	なし (継続的な利用が 可能)	原則2年 (ステップアップ 期間)	最大3年 (就職後7ヶ月～ 3年半)



診断士の実務チェック!

- ✓A型は「雇用」なので、最低賃金の改定が事業所の経営に直結します。
- ✓B型は「非雇用」ですが、工賃向上達成指導員などの加算があり、生産性向上が求められます。
- ✓給付費や工賃・賃金の計算ルールは非常に複雑で毎年のように改正があります。実務においては社会保険労務士等の専門家と密に連携し、法令遵守(コンプライアンス)に基づいた適正な支援・経営指導を行うことが重要となります。

人を映かせる会社

福寿・株式会社ローランズ(以下、ローランズ)は、花屋の事業を軸に、「人を映かせる」ことに挑戦している会社です。具体的には、(一)花屋事業、(二)障害当事者の方への就労支援事業、(三)企業とのマッチングによる雇用支援事業の三つの柱で展開しています。

私が障害者雇用に関心を持ったきっかけは、大学時代に特別支援学校の教員免許を取得したことです。そこで出会った子どもたちは、みんな働くことに夢を持っていました。「お花屋さんになりたい」「ケーキ屋さんになりたい」、そんな話をたくさん聞かせてもらうなかで、「いつか自分で会社を作つて、一人でも二人でも受け入れられる場所を作りたい」と思うようになったので、そこから始まりました。

フが反対して、全員辞めてしまつたことがあります。周囲にも「お花屋さんで障害者が働くなんて無理」と反対され悩むこともありましたが、都内進出を目指して赤坂に二号店をオープンしようとしたときも、建物のオーナーから障害者雇用の承諾が得られず、計画は白紙になったこともありましたが、「本当にこれでいいのかな」と心が折れそうになるときは、正直何度もありました。

でも、私の中にあるのは、「やれると信じる」となんです。学生の頃、「できない」と言われた子どもたちを見て、「いや、大丈夫だと思つて自然に思えました。社会の中で、障害のある人たちが同じように生きていける状態を作れることを、私は本気で信じているんです。

今では事業も軌道に乗り、従業員は約百四十名。そのうち約七割が障害当事者や難病など就労困難な事由と向き合っている方です。最近には特に採用に力を入れていて、一年間で約六十名ほど増えました。以前は微増でしたが、今は明確に「増やす」と決めて舵を切っています。



「一人でも受け入れられる場所を」。23歳からの想いを形にし続ける福寿氏。

想いを届ける力を設計する広報

福寿・事業の中で発信したいことはたくさんあるのに、広報を任せられる人がいなくて、ずっと困っていました。「どこにアプローチすべきか」「何を一番伝えたいのか」。その視点が自分の中で整理できていなくて、正直、手探りの状態だったんです。

そんなときに出会ったのが米澤さんです。私が発起人となったウイズバイパーシテイ有責任事業組合（以下、ウイズバイパーシテイ）の担当者が「すごく素敵だながいるので会ってほしい」と教えていただいたことがきっかけです。

米澤・ウイズバイパーシテイの方とは私が広報を担当していた企業の説明会で初めてお会いしました。その場で、「うちは広報がないんです」と話されたので、「それなら、少しお話を聞かせてください」と自然な流れでお付き合いが始まりました。

資金調達後の「認知」の壁に何度も直面しました。商品ではできけれど、売れない。当時は広報の知識がなく、何も手伝えませんでした。そんな経験から、「広報って誰もやっていない分野かもしれない」と思い、勉強を始めました。SNSの発信をきっかけに声がかかるようになって、今では広報が仕事の九割です。

ローランズさんに関わるようになって、まず感じたのは素材の豊富さです。発信すべきことが本質にたくさんあります。だからこそ「どれを、いつ、どう出すか」の設計が難しい。ローランズさんが掲げる「人を笑かせる花屋、「みんなみんなみんな咲け」というステートメントを、どう具体的な活動と結びつけて伝えるか。そのために、障害のあるスタッフの育成やサポートの事例を集めて、ドキュメント化し、メディアに企画として持ち込む準備もしていました。広報は、ただ情報を出すだけではなく、想いを伝える設計が必要なんです。

最近では取材の件数も増えてきました。ただ、ネタがあっても、「今出すべきかどうか」を見極めるの



素材の良さを引き出し、戦略的な発信でローランズの理念を広める米澤氏。

はすごく大事。話題の出し方も、真正面から出すと広告やCMのようになってしまうので、少しひねって出す工夫が必要です。素材が良くて、出すタイミングと出し方が合っていないと、伝わらないう。だからこそ、最初の段階でクライアントとしっかりと話すことが

大切になります。

福寿・私たちのスローガン「みんなみんなみんな咲け」には、誰もが自分らしい生き方を選べる社会になってほしいという願いが込められています。起業も、お金儲けがしたくてというよりも、もっとみんなが自分らしく生きられる社会



出荷を待つ色とりどりのドライフラワー。原宿駅、北参道駅から歩いて5分のローランズ原宿店では1階に花屋とカフェが併設され、上階はブーケの制作などを行う作業スペース（アトリエ）として活用されている。

になったらいなという思いからでした。だから、商品を売るというよりも、「その商品に込められた“想い”を感じてほしい。以前は「想いだけ」を語っていたり、商品だけが切り取られていたりしましたが、今は「想いとプロダクト（商品）」が重なった状態で発信できるようになりました。そして何より、米澤さんは現場に来てくださる。オンラインで済ませることも多い時代に、何度も足を運んでくださって、スタッフとの信頼関係が自然に生まれている。責任者だけでなく、現場の誰かが相談できる関係性が築かれているのは、米澤さんの行動の積み重ねゆえだと思っています。

理念を形に「共同雇用」という挑戦

福寿・ローランズには月に百人ほどの障害者と向き合うから求人応募があります。でも、採用できるのは五人ほど、もっと雇いたい気持ちはあるのですが、一社だけではどうしても限界があります。そんなとき、国家戦略特区の方

から「算定特例」という制度について相談をいただき、それでできるんだ！」と驚きました。算定特例とは、複数の企業が連携して障害者の実雇用率を適算できる仕組みで、当時は全国にまだ広がっていませんでした（※次ページ参照）。まずは二社からスタートし、今では十八社にまで広がっています。二〇二五年にはこの仕組みが全国で活用できるようにになりました。

現在は東京以外にも、大阪、山梨、岡山などに広がっていて、最終的には地域の中企業と障害者団体が共同で雇用をつくる仕組みにしたと考えています。全国四十七都道府県に広がった方がいいなと思っています。

ただ、企業が福祉団体に仕事を発注し、雇用先が福祉団体になると、「それは自社雇用じゃない」と言われることもあります。でも、日本には働ける年齢の障害者が約三百六十五万人いて、その多くが未就労です。その方が一人でも二人でも働けるようになることが何より大切です。法定雇用率の達成率に関しては、わずか48%（令和七年度調査）しかありません。

3分でわかる!

中小企業診断士のための 障害者支援 基礎知識 vol.2

「事業協同組合等算定特例」とは?

ひとことで言うと?

中小企業が単独で障害者雇用を満たすことが困難なので「組合」という形で合算してOKにする制度です。

診断士の実務チェック!

参加できる企業の条件: 常用労働者が40人以上であること(雇用義務が発生する企業)。また、事業協同組合が行う事業と特定事業主が行う事業の間に緊密な人的関係または営業上の関係があること。

「合算」の仕組み: 支援先企業が単独であれば、従業員数に応じた障害者雇用が必要ですが、特例を活用すると、組合および参加企業全体の「従業員数」と「障害者雇用数」を合算して実雇用率を算定します。その結果、グループ全体で実雇用率を算定し、法定雇用率(現在2.5%)を満たしていれば、「全体として達成」と評価されます。

※2026年7月からは2.5%→2.7%に引き上げられます。

※その他、最新情報は厚生労働省のウェブサイトなどでご確認ください。

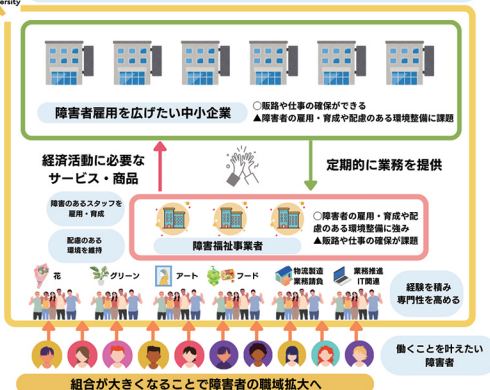
※厚生労働省資料
QRコード



共同雇用の具体的なイメージ



中小企業と障害福祉事業者が組合となり障害者雇用を共同で拡大



(引用) ウィズダイバーシティ有限責任事業組合 WEB サイト

特に中小企業では取り組みが進んでいないようです。だからこそ、中小企業のための突破口が必要なんです。

ウィズダイバーシティの仕組みができたことで、仕事の機会が増え、スキルを高めて一般就職する方も増えていきます。組合に参加するA型の福祉的雇用から一般企業への卒業は、全国平均の5倍です。これは本当に誇れる成果だと思っています。

米澤「私自身、ウィズダイバーシティの支援を始めた当初は、障害のある方が実際にどう働いているのかが見えていませんでした。そこで事務局の方にお願いで、現場に同行させてもらって、現場に同行させてもらって、皆さん本当に一生懸命働いていて、「ここで働けるのが嬉しい」と心から話してくれて、働くことの意味を改めて考えさせられました。」

福寿「障害者雇用の現場では、世界共通の課題があることにも気づきました。それが、ウィズデンでは企業が約1万人が雇用されているんですが、そのうち約90%が清掃業務に限られていました。日本でも、特別支援学校の卒業生の就職先は限られていて、職種の選択肢が非常に狭いのが現状です。」

ローランズが「花屋で働きたい」という人たちの場を提供できていることは、すごく意味のあることだと改めて感じています。ですので、この事業をもちと広げていきたい。働きたい人を受け入れられるように、事業を伸ばしていきたい。一社だけでは限界があるからこそ、行政の方々にもこの課題に気づいてもらえるよう、きちんと伝えていく必要があると感じています。」

米澤「現場で支援していると、経営者の方から「障害者を一人雇うのは本当に大変」とよく聞きます。今の法定雇用率では40人に一人、二〇二六年七月からは37.5人に一人、中小企業にとっては、現実的に厳しい数字です。だからこそ、ウィズダイバーシティのような組合にまず参加して、障害福祉団体

に業務を依頼するところから始めよう。成果物を受けることで、障害のある方との関わりが生まれ、「こんなことも頼めるんだ」と理解が深まって、その流れが、自社雇用につながるようになっていけばいいなという思っています。」

ローランズさんのように、障害者雇用を「特別な取り組み」ではなく、事業の一部として自然に組み込んでいける企業は、とても貴重な存在です。そうした場所が増えていくことで、誰もが働ける社会に近づいていくと感じています。

**人に依存するのではなく
仕組みに依存する体制を**

福寿「このサービスを多くの企業に届けたいと思っているのですが、障害者雇用を「付加価値」として前面に出すことには慎重です。「障害者を雇っているから買ってください」という姿勢では、買心のある人にしか届かない。商品そのものの魅力がなければ、リピートにはつながりません。より多くの人に届けるには、障害者雇用を前面に出さず、無関心層にも自然に届くような設計が必要だと

感じています。

そのためには、品質を安定させる仕組みが欠かせません。現場では予めメンテナンスが起ころう。そのため、マニュアルは給付付きで寸法まで細かく定めています。「障害者が言わない。そのために、工程管理ができる」材を配置し、仕組みで品質を守っています。

こうした現場の安定運営には、組織作りにもものに仕組みが必要です。採用チームを整備し、人に依存するのではなく、仕組みに依存する体制を作っています。現場に行きたい気持ちにはありますが私が言ったことがすべて正解になってしまえば、アイデアが出なくなる。だから今は、速くから見守るようにしています。非効率に見えても、仕組みを作って任せることが、次のステージに進むためには必要だと感じています。」

米澤「共同雇用と障害者雇用の現場では制度と実務の間に「翻訳」と「設計」が必要です。中小企業診断士は、まさにその役割を担える存在だと思っています。」

まず、「制度の翻訳者」として、複雑な制度を企業にわかりやすく

いくことです。障害者雇用を「特別なこと」ではなく、「当たり前の選択肢」にしていきたい。

そのためには、企業の中に仕組みを作り、現場に希望を作ることが必要です。花束を通じて、「一人でやらずに」というメッセージを届けるように、働くことにも分ち合えるかたちがあるはずだと思っています。

何か新しいことを始めると、必ず「無理だよ」と言われる。でも、それって本当に新しいことをやろうとしている証跡だと思っていて、言われれば言われるほど、「できたときにギヤフンと言わせない」って思います(笑)。落ち込むこともあるけれど、その日を楽しみにしているところもあります。悔しさも原動力になるし、何より「やってみたい」と思った気持ちに正直でいたい。失敗しても笑って話せるような挑戦を重ねていきたいですね。

米澤…「共生社会」や「誰一人取り残さない」といった綺麗な言葉はたくさんあるけれど、じやあそれって具体的になんなの？、いつも思います。私が大事にしているのは、一人ひとりの具体的な事例を発信すること。抽象的な理念ではなく、現場で起きていることを伝えることでしか、社会は動かないと思っています。

以前、障害のある方の取り組みをされている他のクライアントさんの集まりに参加したとき、知的障害のある方がこう話してくれました。「私たちは人間として今まで見なされてなかったんですよ」「やつと最近、人間として認められるようになった」と。その言葉がすごく重くて、今も忘れられません。

今はほぼ一人で活動しているので、支援できる企業数には限界があります。悩みながら、いろいろな方に相談しています。でも、私のミッションははっきりしています。「知られていない会社を選ばれる存在になるように支援すること、それを一社でも多く実現したいです」。

企業や支援者が「伝える力」を持つことで、社会との接点が増え、障害のある方々の存在や価値がより広く認識されるようになります。そういう未来をつくるために広報をもっと普遍的なスキルとして広げていきたいです。



「中小企業診断士の活動は意外と見えていない。ぜひ現場を見て連携のきっかけを」と期待を込めた。

伝えること。たとえば、共同雇用の対象企業や算定特例の仕組みなど、制度の意図や活用方法を噛み砕いて説明することで、企業の不安や誤解を取り除くことができます。

次に、「設計者」として、業務の切り分けや契約、支援体制を論理的に構築すること。ローランズさんのように、作業を分解して適切に配置することでイレギュラーを防ぎ、品質を保つ。この考え方は、V.E (Value Engineering) やエンジニアの知見を持つ診断士にとっては得意分野です。

そして、「実務支援者」として、申請・運用・報告までを伴走すること。企業が障害者雇用に取り組みようとしたとき、「どこに相談すればいいかわからない」という声は非常に多くあります。「ハローワークではマニュアル的な対応しか得られず、「開閉金」を払った方が早い」と諦めてしまうケースもある。障害者福祉事業所との連携を望んでも、行政の仕組みの中では出会う場がなく、偶然のつながりに頼るしかないのが現状です。だからこそ、診断士が制度と現場の橋渡し役として、企業と福祉

団体の間に立ち、仕組み作りを支援することが重要です。

共同雇用は単なる制度ではなく、企業の組織設計や人材配置、業務運営にまで関わるテーマです。診断士がその全体像を描き、実行支援まで伴走することで、障害者雇用の可能性は大きく広がると感じています。

障害者雇用を 当たり前の選択肢に

福壽・中小企業診断士の方がどんな業務をされているのか、企業側からは意外と見えていないかと思えます。私自身も、診断士の方がどんな課題をどう解決してきたかという事例を知らずにはいません。もつと接点があれば、情報交換もできるし、コラボレーションも生まれるはずですよ。花や障害者雇用にも少しくは関心がある方がいれば、ぜひ現場に来ていただきたいです。視察ツアーなどを通じて、業界を変えるような連携が生まれることを期待しています。

私が目指しているのは、「誰も自分らしく働ける社会」を、制度や現場の両面からかたちにしてい

企業情報

■株式会社ローランズ

「みんなんなんなんげ」をスローガンに掲げ、従業員140名のうち100名が障害と向き合っており、花屋事業、障害当事者の方への就労支援事業、企業とのマッチングによる雇用支援事業の三つの柱で展開している。

LORANS

■電話：03-6434-0607

03-6434-0080 (カフェ直通)

080-6577-7901 (法人営業担当)

080-6577-7902 (A型事業所採用窓口)

■住所：〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷3丁目54-15
ベルズ原宿ビル1F

■WEBサイト：<https://lorans.jp/>



■ウイズダイバーシティ有限責任事業組合

障害者雇用を促進した中小企業と、障害者雇用のノウハウを持った障害福祉団体が、企業の垣根をこえて障害者雇用促進事業を行う日本で初めて誕生した有限責任事業組合(LLP)。算定特例認可企業数は国内ナンバーワンの実績。

日本一の実績

- 算定特例認可企業数国内ナンバーワン
- 算定特例の企業数10社以上
- 企業数全体の2.6%以上の障害者雇用を実現している企業
- 毎月100名以上採用されている障害者企業 (算定特例)

202. 6,633.



■住所：左記住所3F

■E-mail：info@with-d.com

■WEBサイト：<https://with-d.com/>

